

NEU SEIT
01.01.2018

Betriebsrenten- stärkungsgesetz

Leitfaden für Arbeitgeber



Neue Regeln bei der Betriebsrente

Am 01.01.2018 ist das Betriebsstärkungsgesetz in Kraft getreten. In Verbindung damit kommen eine Reihe von Änderungen auf die Betriebsrenten vieler Unternehmen zu. Sie sollten sich rechtzeitig mit den Änderungen befassen und überprüfen, welche Weichenstellungen in Ihrem Unternehmen erforderlich sind, um auf die Änderungen vorbereitet zu sein.

Dieser Leitfaden gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Änderungen:

- Neuer Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung
- Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens
- Neuer Förderbetrag für Arbeitnehmer mit bis zu 2.200 Euro monatlichem Einkommen
- Betriebsrenten und Riester-Förderung
- Freibetrag bei Inanspruchnahme der Grundsicherung
- Erweiterte Möglichkeiten bei vorzeitigem Ausscheiden
- Nicht genutzte Förderung nachholen
- Rente ohne Garantien im Sozialpartnermodell



Disclaimer: Die Inhalte in diesem kostenlosen Leitfaden wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Der Anbieter dieses Leitfadens übernimmt jedoch keine Gewähr für die Richtigkeit und Aktualität der bereitgestellten kostenlosen Informationen. Die Nutzung dieser Inhalte erfolgt auf eigene Gefahr und ist kein Ersatz für eine fachliche Beratung. Allein durch den Aufruf dieser kostenlosen Inhalte kommt keinerlei Vertragsverhältnis zwischen dem Nutzer und dem Anbieter zustande, insoweit fehlt es am Rechtsbindungswillen des Anbieters. Die Inhalte in diesem Leitfaden dienen nur zu Informationszwecken.

Versorgungszusagen gehören auf den Prüfstand

Neuer Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

- Ab 2019* müssen Arbeitgeber bei durch Entgeltumwandlung finanzierten Neuzusagen einen 15%igen Zuschuss bezogen auf den Umwandlungsbetrag in die bAV einzahlen, wenn der Arbeitgeber bei der Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Ab 2022 ist der Arbeitgeberzuschuss auch für bereits vor 2019 erteilte Zusagen zu leisten.
- Dies gilt in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.
- In Tarifverträgen kann von dieser Regelung abgewichen werden.



*Im Sozialpartnermodell bereits ab Einführung

Handlungsalternativen

- Sie entscheiden, ob Sie die Beitragszuschüsse einfach bereits zu einem Stichtag für alle Arbeitnehmer vorziehen
- oder alternativ die Beitragszuschüsse zeitversetzt zu den jeweils durch den Gesetzgeber vorgesehenen Stichtagen zahlen.

Praxistipp:



Wenn Sie heute schon einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss leisten, empfehlen wir Ihnen, Ihre Versorgungszusagen auf den Prüfstand zu stellen, um sich vor ungewollten Zusatzbelastungen zu schützen.

Höhere steuerliche Förderung

- Das steuerfreie Beitragsvolumen des § 3 Nr. 63 EStG wird auf jährlich 8% der BBG ausgeweitet und damit insgesamt dynamisch gestaltet.
- Davon sind 4% sozialversicherungsfrei.
- Im Gegenzug entfällt der bisherige jährliche Festbetrag in Höhe von 1.800 Euro.
- Eventuell noch in Anspruch genommene lohnsteuerpauschalierte Beiträge nach § 40b EStG mindern nur noch insoweit das Volumen des § 3 Nr. 63 EStG.
- Damit entfällt die komplizierte Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen.

Praxistipp:

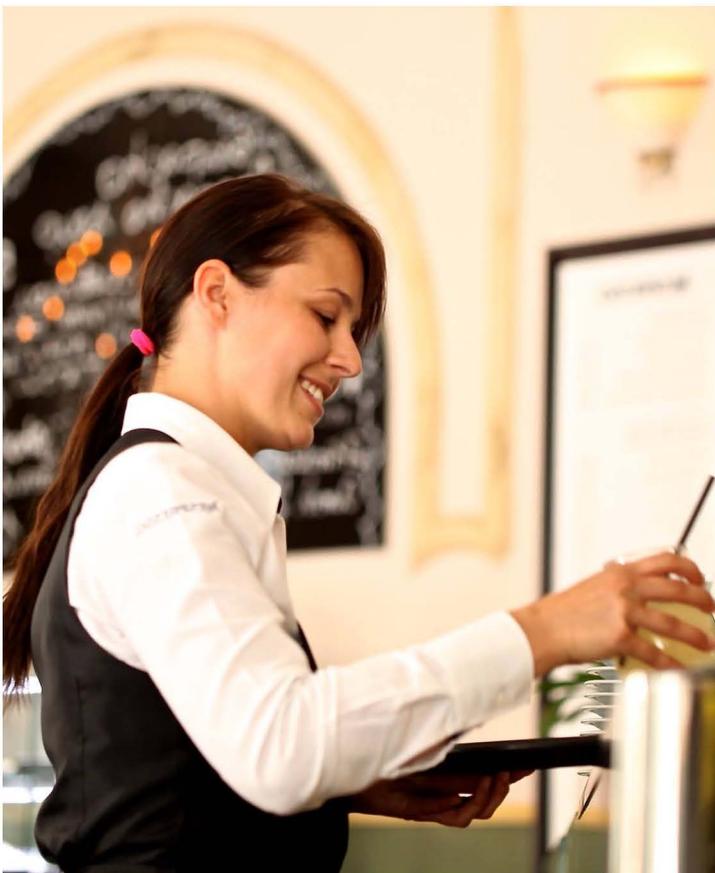


- Durch das erweiterte Fördervolumen besteht mehr Spielraum, um Mitarbeiter- und Führungskräfteversorgung in einem Durchführungsweg abzubilden.
- Die Ausweitung kann zudem für zusätzliche Sonderzahlungen, die Verwendung von Erfolgsboni oder Überstundenguthaben etc. genutzt werden.

Mehr Rente mit neuem Förderbetrag

Förderung für Arbeitnehmer mit bis zu 2.200 Euro monatlichem Einkommen

- Ab 2018 erhalten Arbeitgeber einen Förderbeitrag für Zusatzbeiträge an diese Gruppe von Arbeitnehmern.
- Der Förderbetrag beträgt 30% des geförderten Beitrags (jährl. 240 Euro – max. 480 Euro).
- Maßgebend für die Inanspruchnahme der Förderung sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragszahlung.
- Der Beitrag kann ratierlich oder in einer Summe gezahlt werden.
- Wurden bereits 2016 zusätzliche Arbeitgeberbeiträge für diese Arbeitnehmer gezahlt, beschränkt sich die Förderung auf darüber hinaus erhöhte Beiträge.



Fördervoraussetzungen:

- Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis.
- Maximaler monatlicher Arbeitslohn in Höhe von 2.200 Euro.
- Arbeitsverhältnis unterliegt in der BRD dem Lohnsteuerabzug.
- Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds.
- Produkte mit gleichmäßig über die Laufzeit verteilten Abschlusskosten.

Handlungsalternativen

- Entscheiden Sie, ob Sie mit staatlicher Unterstützung eine dringend benötigte zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Versorgung zusagen möchten.
- Finanzieren Sie bereits Versorgungszusagen für Arbeitnehmer mit bis zu 2.200 Euro monatlichem Einkommen, dann setzt die neue Förderung eine Beitragserhöhung und i. d. R. auch einen Produktwechsel voraus.

Praxistipp:



Zur Vereinfachung der Verwaltung empfiehlt sich eine jährliche Beitragszahlung in einem Lohnabrechnungszeitraum, in dem die Fördervoraussetzungen erfüllt sind.

Riester-Förderung in der bAV

- Generell wird die Grundzulage in der Riester-Förderung auf jährlich 175 Euro angehoben.
- Versorgungsbezüge aus einer riestergeförderten bAV werden nicht mehr mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet.

Mehr Chancen nutzen

Freibetrag Grundsicherung

- Menschen mit geringen gesetzlichen Renten benötigen oft zusätzliche Leistungen der Grundsicherung.
- Dabei wurde bisher eine zusätzlich finanzierte freiwillige Altersversorgung angerechnet.
- Damit sich freiwillige Altersversorgung auch für diese Menschen lohnt, gibt es künftig einen Anrechnungsfreibetrag.
- Ein Grundbetrag von 100 Euro ist voll anrechnungsfrei. Ein übersteigender Betrag wird zu 30 % nicht angerechnet bis zum maximalen Freibetrag in Höhe von 204,50 Euro*.

Vorteil für Ihre Mitarbeiter

- Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Betriebsrente wird belohnt.
- Arbeitnehmer müssen nicht befürchten, dass die Betriebsrente durch Anrechnung auf die Grundsicherung entwertet wird.

Beispiel

Ein Rentner mit 150 Euro Betriebsrente und 350 Euro gesetzlicher Rente benötigt Leistungen der Grundsicherung

Betriebsrente	150 EUR
Sockelfreibetrag	100 EUR
30 % vom übersteigenden Betrag	15 EUR
Anrechnungsfrei bleiben*	115 EUR

Ohne den neuen Freibetrag wäre die monatliche Liquidität des Rentners um 115 Euro geringer.

*max. 50% der Regelbedarfsstufe 1 (= 204,50 EUR in 2017)

Neue Möglichkeiten bei vorzeitigem Ausscheiden

- Die Anzahl der Beschäftigungsjahre (max. 10) multipliziert mit 4% der BBG können aus Anlass des Ausscheidens steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG in eine bAV eingezahlt werden (nach BBG in 2017 max. 30.048 Euro).
- Keine Anrechnung bis dahin steuerfrei gezahlter Beiträge.

Neue Nachzahlungsmöglichkeiten

- Die Lücken bei der Inanspruchnahme der steuerfreien Beitragszahlung (z. B. bei Erziehungsurlaub) können geschlossen werden.
- Maximal für 10 Jahre und maximal 8 % der BBG pro vollem Kalenderjahr (nach BBG in 2017 max. 60.096 EUR).

Praxistipp:



Abfindungszahlungen ausscheidender Mitarbeiter können so steuersparend in die Altersversorgung investiert werden.

Neues Modell mit Herausforderungen

Sozialpartnermodell

- Künftig können in der bAV reine Beitragszusagen ohne Leistungsgarantien zugesagt werden.
- Solche Systeme müssen auf einem Tarifvertrag beruhen (arbeitsvertragliche Inbezugnahme auf einschlägigen Tarifvertrag möglich).
- Arbeitnehmer erhalten damit nur noch Zusagen dem Grunde nach, Arbeitgeber haften nicht mehr für die Höhe der Versorgungsleistungen.
- Laufende Renten können je nach Kapitalmarktentwicklung auch gesenkt werden.
- Arbeitgeber sollen zur Abmilderung der Volatilität zusätzliche Sicherungsbeiträge an die Versorgungseinrichtung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zahlen.
- 15%-iger Beitragszuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung bereits ab 2018 verpflichtend, wenn SV-Beiträge eingespart werden.

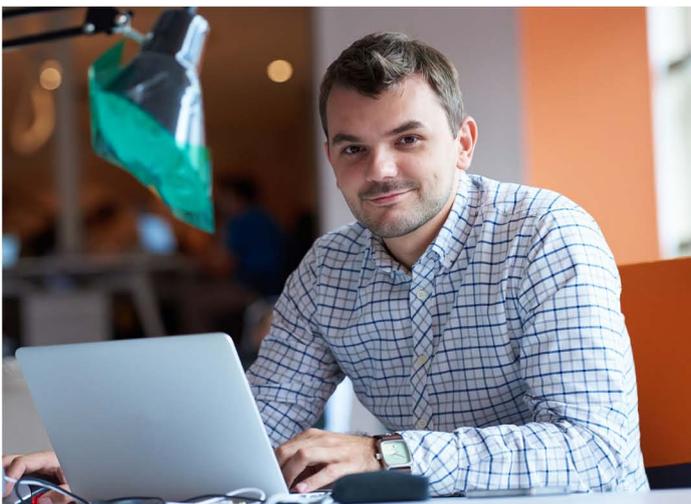


Praxistipp:

Sofern Sie einer Tarifbindung unterliegen, informieren Sie sich rechtzeitig über die geplante Vorgehensweise der Tarifpartner. Besteht bei Ihnen die Möglichkeit, sich einem einschlägigen Tarifvertrag anzuschließen, prüfen Sie genau, ob das Sozialpartnermodell für Sie und Ihre Mitarbeiter vorteilhaft ist.

Herausforderungen für das Sozialpartnermodell

- Arbeitnehmer stehen garantierten Zusagen oft kritisch gegenüber.
- Arbeitgeber können zu zusätzlichen Sicherungsbeiträgen verpflichtet werden.
- Bleibt der Anlageerfolg des Sozialpartnermodells aus oder kommt es sogar zu Verlusten, ist hiervon auch die Reputation des Unternehmens negativ betroffen.
- Kapitaleinstellungen sind nicht mehr möglich.
- Die Identifikation mit der Betriebsrente des einzelnen Unternehmens geht verloren und weicht der in einer Branche einheitlichen Tarifrente.



Handlungsalternativen

- Sofern sie keiner Tarifbindung unterliegen, sollten Sie entscheiden, ob Ihr Unternehmen von der Teilnahme an einem Sozialpartnermodell profitieren würde.
- Dabei müssen auch bestehende Versorgungszusagen im Blick behalten werden; diese können nicht einfach umgestellt werden.
- Alternativ können Sie sich für eine individuelle Betriebsrente Ihres Unternehmens entscheiden oder diese beibehalten und speziell auf Ihre Ziele und Interessen ausrichten.

Bewährt und akzeptiert – Betriebsrente mit Garantie

Bewährtes bleibt erhalten – Betriebsrenten im Garantiemodell

- Das traditionelle und bewährte System der Betriebsrenten mit Garantien bleibt auch in Zukunft erhalten.
- Viele Arbeitnehmer schätzen die Sicherheit garantierter Leistungen und sind auf deren Verlässlichkeit angewiesen.
- Arbeitgeber werden auch im Garantiemodell weitreichend vor Haftungsrisiken geschützt:
 - Die Versorgungsträger unterliegen den Anlagevorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes.
 - Zudem sichert Protektor als Insolvenzschutzfonds der Lebensversicherer die garantierten Leistungen ab.
- Zusätzliche Sicherheitsbeiträge sind nicht erforderlich.
- Das Versorgungswerk kann auf die individuellen Wünsche des Unternehmens abgestimmt werden.
- Viele positive Änderungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes kommen auch in der garantierten Betriebsrente zur Anwendung.

Bei uns ist Ihre Betriebsrente garantiert in guten Händen

- Die beste Absicherung gegen unerwünschte Haftungsrisiken ist die Auswahl eines leistungsstarken Produktpartners.
- Wir verfügen über eine langjährige Erfahrung im Geschäftsfeld der betrieblichen Altersversorgung.

Nutzen Sie jetzt unseren kostenlosen Service für Arbeitgeber und fordern Sie eine “Gratis Telefonberatung zur bAV“ an.

Füllen Sie einfach kurz die nachfolgende Checkliste aus. Anschließend informieren wir Sie telefonisch über:

- Konkrete Lösungsvorschläge zur bAV, abgestimmt auf Ihr Unternehmen!
- Unsere Vergütung im Falle einer weiteren Zusammenarbeit.

Erst danach entscheiden Sie, ob und womit Sie uns beauftragen!

Auf Ihren Erfolg!



Viktor Kronhardt

www.BusinessCompass.info

bAV-CHECKLISTE für Arbeitgeber

» **Jetzt GRATIS Telefonberatung anfordern!** «

BusinessCompass, z.Hd. Viktor Kronhardt, Frieslandring 5, D-53844 Troisdorf
Per Fax an: 02241-8986612 oder als Scann an: bav@BusinessCompass.info

* Für Firma / Rechtsform: _____			
* Ansprechpartner: _____		* Position: _____	
* Telefon: _____		* Email: _____	
* Arbeitnehmerzahl gesamt: _____			
* Das Unternehmen gewährt bereits bAV durch Entgeltumwandlung? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> weiß nicht			
* Arbeitnehmerzahl mit bAV durch Entgeltumwandlung: _____ <input type="checkbox"/> weiß nicht			
	ja	nein	weiß nicht
Welche Zusageart der betrieblichen Altersversorgung wurde gewählt?			
<input type="checkbox"/> Beitragsorientierte Leistungszusage, <input type="checkbox"/> Beitragszusage mit Mindestleistung, <input type="checkbox"/> weiß nicht			
Sind dem Unternehmen die daraus resultierenden Risiken bekannt?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat das Unternehmen eine Anpassungsprüfungspflicht für laufende Rentenleistungen nach § 16 BetrAVG?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann die betriebliche Altersversorgung bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers auf diesen übertragen werden?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurden die ggf. hieraus resultierenden Nachschusspflichten ausgeschlossen?			
Wurde die Information zum Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung aller Arbeitnehmer dokumentiert (insbesondere ablehnende Arbeitnehmer)?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestehen Regelungen bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer, die die Information zum Entgeltumwandlungsanspruch auch in der Zukunft sicherstellen?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestehen Regelungen bei der Einstellung neuer Arbeitnehmer, die bereits eine bAV haben, um die Übernahme unerwünschter Formen der bAV zu vermeiden?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besteht bereits ein Kollektivrahmenvertrag?			
Bleiben die Vergünstigungen aus einem evtl. bestehenden Kollektivrahmenvertrag nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erhalten? (Urteil vom 13.09.2007 Oberlandesgericht Celle)			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welchen Rechtsbegründungsakt nutzen Sie?			
<input type="checkbox"/> Tarifvertrag, <input type="checkbox"/> Versorgungsordnung, <input type="checkbox"/> Betriebsvereinbarung, <input type="checkbox"/> keinen, <input type="checkbox"/> weiß nicht			
Haben Sie schon auf die Neuerungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes 2018 reagiert?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzen Sie schon den Sachwertbezug nach § 8 Abs. 3 S.11 für Ihre Arbeitnehmer?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist Ihr Versorgungsträger Mitglied des Sicherungsfonds für Lebensversicherer und Pensionskassen (Protector)?			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fragen, Hinweise, Anmerkungen, Wünsche, Sonstiges:			

Die mit * gekennzeichneten Felder sind Pflichtfelder. Wir nehmen den Datenschutz sehr ernst und geben Ihre Daten niemals an Dritte weiter!
Ich wünsche eine GRATIS Telefonberatung zum Thema betriebliche Altersvorsorge (bAV)!

Ort, Datum

Unterschrift/Firmenstempel